

CIRCOLARE N. 47/2015

Torino, 6 agosto 2015

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Oggetto: LE NUOVE DISPOSIZIONI PER LE COLLABORAZIONI DOPO IL JOBS ACT

A seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, attuativo della Legge Delega Jobs Act, L. n.183/14, è in vigore dal 25 giugno la nuova disciplina organica dei contratti di lavoro.

Così come era stato annunciato, l'intervento legislativo ha riguardato in primo luogo le collaborazioni coordinate e continuative a progetto, per le quali la Legge Delega n.183/14 prevedeva in più passaggi "il loro progressivo superamento". Nell'applicazione di tale principio, il D.Lgs. n.81/15 non ha cancellato dall'ordinamento tale tipologie contrattuale, ma ne ha sicuramente ristretto le condizioni di utilizzo.

Da un punto di vista normativo, si segnala innanzitutto l'abrogazione della disciplina previgente contenuta negli articoli da 61 a 69-*bis* D.Lgs. n.276/03: dal 25 giugno 2015 non è quindi più possibile sottoscrivere contratti di collaborazione a progetto. O meglio, in virtù di quanto previsto dagli artt.2 e 52 D.Lgs. 81/15, non vi è più l'obbligo di apporre ai contratti di collaborazione il c.d. progetto, nel quale doveva essere specificato il risultato, l'opera, che la prestazione, di carattere autonomo, doveva realizzare.

Per i contratti a progetto attualmente in essere, continua ad applicarsi la disciplina abrogata: alla scadenza dei contratti non sarà possibile procedere con la proroga (per mantenere la vecchia regolamentazione), ma dovranno essere disciplinati dalle nuove norme del D.Lgs. n.81/15.

Le collaborazioni coordinate e continuative, come disciplina generale, non sono state eliminate dal nostro ordinamento, in quanto la norma che ne legittimava l'utilizzo era contenuta nell'art.409 c.p.c., norma richiamata e non abrogata dal D.Lgs. n.81/15, nella quale si prevede la possibilità di utilizzare "*rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*".

In luogo del progetto, che nell'intento del Legislatore del 2003 doveva evitare l'utilizzo di forme di collaborazioni che dissimulano il lavoro subordinato, i rapporti di collaborazione sono soggetti a nuove limitazioni, con un meccanismo che rappresenta una novità nell'ordinamento giuslavoristico.

L'articolo 2 del D.Lgs. n.81/15 prevede infatti che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che "*si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*".

Fortunatamente la disposizione non produce i propri effetti immediatamente, stanti i forti dubbi interpretativi che la caratterizzano, di cui si attendono risposte in via amministrativa. La norma, infatti, non prevede la riqualificazione delle forme di collaborazioni eterorganizzate dal committente, ma solo l'applicazione delle norme del lavoro subordinato (anche quelle contributive e fiscali?) ad un contratto che rimane di natura autonoma.

Incerta è anche la condizione di applicabilità: l'etero organizzazione può essere letta, nella non felice espressione utilizzata dal legislatore, sia come necessariamente riferita ai tempi e ai luoghi, con la conseguenza che, in assenza di obblighi su tali elementi, non vi è l'applicazione delle norme del lavoro subordinato, oppure come esemplificazione di forme di eterorganizzazione, non esclusive, con la conseguenza che anche in assenza di disposizioni relativa ai tempi e al luogo di lavoro si può considerare raggiunta la condizione di operatività.

Ad ogni modo, le collaborazioni sottoscritte dal 25 giugno 2015 che terminano la loro vigenza al 31 dicembre 2015 non sono soggette a tale disposizione. Ciò non vuol dire che fino alla fine del 2015 si ha una breve liberalizzazione, in quanto rimane ferma la necessità che il coordinamento non mascheri forme di subordinazione, situazione che può portare alla riqualificazione del rapporto a prescindere dell'operatività della nuova disposizione.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione delle norme di lavoro subordinato le collaborazioni, anche se etero organizzate indicate nel comma 2 dell'art.2:

- 1) le collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo;
- 2) le collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- 3) le attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- 4) le collaborazioni rese ai fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.

Nella disciplina previgente, tali fattispecie erano esclusi dal progetto: nella nuova disciplina, stante l'abrogazione generalizzata di esso, sono escluse dall'applicazione delle norme di lavoro subordinato. Inoltre, si evidenzia come nella nuova disciplina non vi siano disposizioni di favore per i lavoratori pensionati (in precedenza esclusi dal progetto) ovvero per le collaborazioni di breve durata (fino a 5.000 euro e fino a 30 giorni o 240 ore nei servizi socioassistenziali).

Ulteriore possibilità per evitare l'applicazione del lavoro subordinato è data dalla facoltà, per il committente, di certificare presso le Commissioni di Certificazione (art.76, D.Lgs. n.276/03) l'assenza dell'etero organizzazione.

Nelle Pubbliche Amministrazioni, infine, dal 1° gennaio 2017 è fatto divieto di stipulare contratti di collaborazione.

Infine, riguardo alle collaborazioni, il D.Lgs. n.81/15, art.54, prevede una forma di sanatoria, definita stabilizzazione, per le collaborazioni coordinate e continuative, anche a progetto, e per le partite Iva: con l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuata a decorrere dal 1°

gennaio 2016, accompagnata da un'apposita procedura, si estinguono gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi con l'erronea qualificazione. Nel caso in cui si procedesse all'assunzione del 2015, spetta viceversa l'esonero contributivo triennale, ma non vi è alcun effetto estintivo per eventuali procedimenti sanzionatori.

Oltre alle collaborazioni, altre due importanti disposizioni devono essere segnalate per il lavoro autonomo:

- 1) con l'abrogazione dell'art.69-*bis*, viene meno il sistema di presunzioni, introdotto dalla Riforma Fornero, per le prestazioni di lavoro autonomo rese da titolari di partita Iva. Tuttavia, è bene sottolineare che l'art.52 fa salva la disciplina degli art.61-69-*bis*, e quindi anche le presunzioni per il lavoro autonomo, per i contratti in essere: è opportuno prestare attenzione nel caso a fine 2015 si prospetti di raggiungere le condizioni che fanno scattare le presunzioni.
- 2) non è più possibile sottoscrivere contratti di associazione in partecipazione associando una persona fisica che apporti prestazioni di lavoro. I contratti in essere sono fatti salvi fino alla loro cessazione.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

SINTESIX